

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ СТУДЕНЧЕСТВА: АНАЛИЗ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И ПЕРСПЕКТИВ

Т. Э. Петрова^а, Ж. В. Жираткова^а, А. А. Михайлов^б

^а Российский государственный социальный университет (Москва, Россия)

^б Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет) (Москва, Россия)

АННОТАЦИЯ

Введение. Трудовой потенциал современной студенческой молодежи представлен в виде процесса развития у молодых людей знаний, навыков, опыта и мотивации, необходимых для их успешной трудовой деятельности. Целью статьи является определение факторов формирования и развития трудового потенциала молодежи, которые напрямую коррелируются со спросом на рынке труда.

Материалы и методы. Использованы: результаты опроса молодых россиян, проведенного в 2025 году Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ), о перспективах трудоустройства молодежи; анализ сервиса по поиску работы и персонала «Зарплата.ру»; а также авторский онлайн-опрос на тему «Культура безопасности в студенческой среде», проведенный в феврале-марте 2025 г. среди студентов (n=476), обучающихся в вузах Центрального и Приволжского федеральных округов.

Результаты. Особенностью молодежного сегмента рынка труда сегодня является вовлеченность в неформальный сектор, распространение индивидуального предпринимательства и самозанятости (в том числе с использованием цифровых платформ), ускоренное внедрение гибких форм работы, прежде всего – дистанционной занятости. Выявлены значимые для молодежи современные тенденции рынка труда: рост спроса на молодых специалистов без опыта работы; широкое распространение удаленных и смешанных (гибридных) форм работы и учебы; переход телетруда, аутсорсинга и аутстаффинга персонала из категории нестандартных форм в стандартные. Надпрофессиональные навыки (soft skills) являются для работодателя даже более значимым фактором при рассмотрении кандидата на вакансию, чем его специальные профессиональные навыки (hard skills). Такие качества, как умение работать в команде, коммуникабельность, обучаемость, способность адаптироваться и эмпатия, оказывают решающее влияние на карьерный рост.

Обсуждение. Зафиксировано изменение мотивов студентов на совмещение учебы с работой: если ранее ведущий мотив был связан с финансовыми трудностями, то сегодня такое совмещение определяется стремлением к профессиональному развитию для выстраивания своего карьерного трека.

Перспективным является дальнейшее исследование готовности работодателя развивать гибкие формы занятости; отдавать приоритет не столько опыту кандидата, сколько оценке потенциала работника. В соответствии с запросом рынка труда вузовскому сообществу важно находить формы интеграции развития надпрофессиональных навыков в образовательные программы; формируя у студентов готовность к постоянному обучению и саморазвитию.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Студенческая молодежь, трудовой потенциал, рынок труда, вторичная занятость, перспективы трудоустройства, спрос на труд, предложения труда, формы занятости.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

Статья выполнена без внешнего финансирования.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Петрова Т. Э., Жираткова Ж. В., Михайлов А. А. Трудовой потенциал студенчества: анализ возможностей и перспектив // Вопросы управления. 2026. Т. 20, № 2. С. 24–40. EDN IANOND.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Петрова Татьяна Эдуардовна – доктор социологических наук, профессор; Российский государственный социальный университет (129226, Россия, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, д. 4, стр. 1) –

© Т. Э. Петрова, Ж. В. Жираткова, А. А. Михайлов, 2026

Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.



профессор кафедры государственного управления, социальной политики и глобальных процессов; peta-63@mail.ru. SPIN 5281-5730, ORCID 0000-0002-3039-179X.

Жираткова Жанна Вячеславовна – кандидат социологических наук, доцент; Российский государственный социальный университет (129226, Россия, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, д. 4, стр. 1) – доцент кафедры туризма и индустрии гостеприимства; zanna_z@mail.ru. SPIN 4224-1806, ORCID 0000-0002-5052-8706.

Михайлов Адриан Алексеевич – кандидат социологических наук, доцент; Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет) (125993, Россия, г. Москва, Волоколамское шоссе, д. 4) – доцент кафедры государственного управления, кадровой политики и социальных технологий; adrian7@list.ru. SPIN 2850-4360, ORCID 0000-0003-3603-8011.

ВКЛАД АВТОРОВ

Авторы участвовали в разработке концепции исследования, сборе, обработке и анализе данных, написании текста рукописи, формулировке выводов.

Петрова Т. Э. – научное руководство; теоретический анализ литературы по проблеме исследования; критический анализ текста.

Жираткова Ж. В. – определение замысла и методологии статьи; подготовка начального варианта текста; анкетирование респондентов; сбор данных; анализ литературы.

Михайлов А. А. – обеспечение ресурсами; составление обзора литературы и доработка окончательного текста статьи.

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СРЕДСТВ ИИ

Авторы заявляют о том, что при написании данной статьи не применялись средства генеративного искусственного интеллекта.

Статья поступила 15.09.2025; рецензия получена 20.02.2026; принята к публикации 25.04.2026.

RESEARCH ARTICLE

STUDENT LABOR POTENTIAL: AN OPPORTUNITIES AND PROSPECTS ANALYSIS

T. E. Petrova^a, Zh. V. Zhiratkova^a, A. A. Mikhailov^b

^a Russian State Social University (Moscow, Russia)

^b Moscow Aviation Institute (National Research University) (Moscow, Russia)

ABSTRACT

Introduction. The labor potential of modern student youth is presented as a process of developing the knowledge, skills, experience, and motivation necessary for successful employment among young people. The purpose of this article is to identify the factors that contribute to the formation and development of the labor potential of young people, which are directly correlated with the demand in the labor market.

Materials and methods. The results of a survey of young Russians conducted in 2025 by the All-Russian Public Opinion Research Center (VTsIOM) on the employment prospects of young people; an analysis of the job and staff search service «Zarplata.ru»; and an author's online survey on «Safety Culture in the Student Environment» conducted in February-March 2025 among students (n=476) studying at universities in the Central and Volga Federal Districts.

Results. A feature of the youth segment of the labor market today is the involvement in the informal sector, the spread of individual entrepreneurship and self-employment (including the use of digital platforms), the accelerated introduction of flexible forms of work, primarily remote employment. The current trends in the labor market that are significant for young people have been identified: an increase in demand for young professionals lacking work experience; the widespread use of remote and mixed (hybrid) forms of work and study; and the transition of telework, outsourcing, and outstaffing from non-standard forms to standard forms. Superprofessional skills (soft skills) are an even more significant factor for an employer when considering a candidate for a vacancy than his special professional skills (hard skills). Such qualities as teamwork, communication skills, learning ability, adaptability, and empathy have a decisive impact on career growth.

Discussion. There has been a change in the motivations of students to combine their studies with work: previously, the main motivation was financial difficulties, but today, this combination is driven by the desire for professional development and building a career track. It is promising to further study the employer's readiness to develop flexible forms of employment and to prioritize the assessment of an employee's potential rather than their experience. In response to the demands of the labor market, it is important for the university community to find ways to integrate the development of non-professional skills into educational programs, fostering students' readiness for continuous learning and self-development.

KEYWORDS

Student youth, labor potential, labor market, secondary employment, employment prospects, labor demand, labor supply, forms of employment.

FUNDING

The article has been completed without external funding.

FOR CITATION

Petrova, T. E., Zhiratkova, Zh. V., Mikhailov, A. A. (2026) Student labor potential: an opportunities and prospects analysis. *Management Issues*, 20 (2), 24–40. <https://elibrary.ru/ianond>.

AUTHORS' INFORMATION

Tatiana E. Petrova – Doctor of Sociology Sciences, Professor; Russian State Social University (129226, Russia, Moscow, Wilhelm Peak st., 4, bld. 1) – *Professor of the Department of State Studies, Social Policy and Global Processes*; peta-63@mail.ru. SPIN 5281-5730, ORCID 0000-0002-3039-179X.

Zhanna V. Zhiratkova – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor; Russian State Social University (129226, Russia, Moscow, Wilhelm Peak st., 4, bld. 1) – *Associate Professor of Department Tourism and Hospitality Industry*; zanna_z@mail.ru. SPIN 4224-1806, ORCID: 0000-0002-5052-8706.

Adrian A. Mikhailov – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor; Moscow Aviation Institute (National Research University) (125993, Russia, Moscow, Volokolamskoe Shosse, 4) – *Associate Professor of the Department of Public Administration, Personnel Policy and Social Technologies*; adrian7@list.ru. SPIN 2850-4360, ORCID 0000-0003-3603-8011.

AUTHORS' CONTRIBUTION

All the authors participated in the research concept development, data collection, processing and analysis, manuscript text writing and conclusions formulation.

Petrova Tatiana E. – scientific guidance; a theoretical analysis of relevant publications; critical analysis of the text.

Zhiratkova Zhanna V. – defining the concept and methodology of the article; preparing the initial version of the text; conducting a survey of respondents; collecting data; and analyzing the literature.

Mikhailov Adrian A. – resource provision; literature review and finalization of the article.

CONFLICT OF INTEREST

The authors declare interest conflict lack.

USE OF AI TOOLS DECLARATION

The authors declare that they have not used Artificial Intelligence (AI) tools to write this article.

The article was submitted 15.09.2025; reviewed 20.02.2026; accepted for publication 25.04.2026.

■ ВВЕДЕНИЕ

В научном обороте термин «трудовой потенциал» начал получать широкое распространение в 80-е годы XX века и на данный момент рассмотрен в работах достаточно большого количества ученых, в т. ч.: И. С. Масловой¹, Б. М. Генкина², А. С. Панкратовой³, Ю. Г. Одегова⁴, А. Я. Кибанова⁵

и др. Несмотря на многообразие подходов, выделяют общие ключевые положения: трудовой потенциал является интегральной характеристикой количества, качества и меры совокупной способности к труду; представляет собой предельную величину возможного участия трудящихся в производстве; характеризуется совокупностью

¹ Маслова И. С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования. М.: Ин-т экономики РАН, 1987. 32 с.

² Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М.: Норма, 2007. 448 с.

³ Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством: монография. М.: МГУ им. М. В. Ломоносова, 1983. 213 с.

⁴ Одегов Ю. Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования: [в 2 ч.] / Ю. Г. Одегов, В. Б. Бычин, К. Л. Андреев; под ред. Н. А. Иванова. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991. 172 с.

⁵ Кибанов А. Я. Управление трудовыми ресурсами / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. М.: ИНФРА-М, 2013. 284 с.

качеств и личностных характеристик человека [1, с. 69]. Также следует отметить, что трудовой потенциал можно рассматривать как на уровне отдельного человека или трудовой организации, так и на уровне города, региона, страны. Причем, в данном контексте подразумевается совокупность возможностей и ресурсов для осуществления трудовой деятельности, включая физические и умственные способности, навыки, знания, опыт, ценности, мотивы и т. д.

Под формированием трудового потенциала молодежи понимается процесс развития у молодых людей знаний, навыков, опыта и мотивации, необходимых для их успешной трудовой деятельности. Данный процесс включает в себя обучение, воспитание, трудоустройство, адаптацию, поддержку молодежного предпринимательства и т. д. Реализацию трудового потенциала молодежи можно рассматривать как процесс превращения их потенциальных возможностей в реальные, осязаемые результаты труда.

Цель и задачи статьи состоят в определении факторов формирования и развития трудового потенциала молодежи, которые напрямую коррелируют с факторами спроса на труд. Сегодня важной задачей является выявление актуальных тенденций рынка труда, которые были спровоцированы пандемией COVID-19. Также необходимо уяснить причины повышения спроса на молодых специалистов без опыта работы. Поскольку широкое распространение получили удаленные и смешанные (гибридные) формы работы и учебы, целесообразно проанализировать, как это увеличивает возможности молодежи в реализации их трудового потенциала. Еще одна важная тенденция: рост значимости личностно-профессиональных качеств соискателей и работающих делает необходимой оптимизацию процессов подготовки молодежных кадров в системе профессионального образования.

■ ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Факторы формирования и развития трудового потенциала молодежи напрямую коррелируют с факторами спроса на труд, факторами предложения труда, конкретными тенденциями рынка труда. Рассмотрим некоторые из них применительно к российскому рынку труда.

Несмотря на нормализацию эпидемиологической обстановки, в первую очередь следует выделить именно те актуальные тенденции рынка труда, которые были спровоцированы пандемией

COVID-19. Первой тенденцией является рост спроса на молодых специалистов без опыта работы. Безусловно, изначальным катализатором данного процесса явилась «демографическая яма» 90-х годов XX века. Согласно результатам социологических исследований, проведенных рекрутинговым порталом Superjob в августе-сентябре 2018 г., выпускников вузов без опыта работы принимали две трети российских компаний. Чаще всего выпускников вузов без опыта работы готовы были принять на позиции инженеров (15% из опрошенных работодателей), менеджеров по продаже и работе с клиентами (14%), продавцов (13%), а также ассистентов и помощников различных специалистов (11%)⁶. Изначально прогнозировалось, что рост спроса на молодых специалистов без опыта работы продлится до 2021 г., однако пандемия коронавирусной инфекции способствовала продлению данной тенденции.

Повышение спроса на молодых специалистов было заметно и по статистике компании интернет-рекрутмента HeadHunter (hh.ru): по данным портала, в 2021 г. наблюдалось не просто восстановление спроса на кандидатов, не имеющих значительного опыта работы, но и рост спроса на молодых работников относительно других возрастных категорий. Во всех федеральных округах прирост вакансий по позициям начального уровня в 2 и более раз превышал прирост вакансий в целом по рынку по сравнению со спросом в 2020 г. [2, с. 72]. Высокий спрос на молодых специалистов объясняется в том числе и старением населения. В России численность каждого последующего поколения в целом меньше предыдущего.

Согласно данным hh.ru, в первом квартале 2024 года количество вакансий, не требующих опыта работы от соискателя, увеличилось на 58% по сравнению с аналогичным периодом 2023 года⁷. По данным платформы Superjob (июнь 2025 г.), 70% компаний нанимают выпускников вузов без опыта работы. Выпускники колледжей также обладают хорошими шансами на трудоустройство: 67% компаний рассматривают молодых специалистов со средним профессиональным образованием для заполнения вакантных должностей⁸. В январе-феврале 2025 года 56% резюме пришлось на соискателей в возрасте до 30 лет, что свидетельствует об увеличении доли молодых специалистов на рынке труда. Эксперты объясняют уменьшение доли сотрудников старшего поколения развитием автоматизации и цифровых технологий в большинстве компаний⁹.

⁶ Самые востребованные специалисты – инженеры различных специализаций. – URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112131/samye-vostrebovannye-molodye-specialisty/> (дата обращения: 21.07.2025).

⁷ Кадровый голод меняет рынок труда: соискатель важнее работодателя, он формулирует условия и предложение. – URL: <https://rg.ru/2024/07/01/vozmite-menia-na-rabotu.html?ysclid=mf5hsrezow891920319> (дата обращения: 04.09.2025).

⁸ Эксперты рассказали, какие компании охотно берут на работу выпускников без опыта. – URL: https://www.rambler.ru/pro/rabota/54944687/?utm_content=pro_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (дата обращения: 04.09.2025).

⁹ На рынке труда России стало больше молодежи и меньше сотрудников старшего возраста. – URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2025/04/02/25453268.shtml?ysclid=mf5h3dr3074623621574> (дата обращения: 04.09.2025).

Следующей тенденцией является широкое распространение удаленных и смешанных (гибридных) форм работы и учебы. Высокая вовлеченность молодых людей в неформальный сектор (из-за совмещения обучения и работы; работы «для заработка», а не «для карьеры»; распространенности индивидуального предпринимательства и самозанятости, в том числе с использованием цифровых платформ) является сегодня особенностью молодежного сегмента рынка труда [3, с. 14]. Пандемия коронавируса оказала положительное, хоть и вынужденное, влияние на занятость молодежи, способствуя ускоренному внедрению гибких форм работы на российском рынке труда, прежде всего – дистанционной занятости. При этом стоит отметить, что по данным специалистов Международной организации труда, до пандемии COVID-19 молодежь имела все шансы оказаться «вне» рынка труда / не трудоустроиться [4, с. 70].

Авторы статьи «Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников высших учебных заведений» говорят о том, что «89% тех, у кого был опыт дистанционной работы, хотели бы в будущем также иметь возможность работать частично либо полностью дистанционно» [5, с. 91]. В свою очередь данное обстоятельство совместно с возросшей потребностью во временных работниках привело к переходу таких форм занятости, как телетруд, аутсорсинг и аутстаффинг персонала, из категории нестандартных форм – в стандартные [6, с. 603]. Удаленные и смешанные форматы работы активно привлекают молодежь, в т. ч. из-за возможности совмещения трудовой деятельности с учебой. Частным примером является фриланс, где доля молодых людей в общей численности – преобладает. Кроме того, до пандемии удаленный и смешанный форматы работы были свойственны в большей степени именно фрилансу. Так, в частности, в 2019 г. наибольшее распространение фриланс в России имел в сфере IT-профессий, копирайтинге, контент-менеджменте, маркетинге и финансах. Причем, количество IT-фрилансеров постепенно снижалось, а количество занятых в сфере бизнес-услуг – увеличивалось. В период введения карантинных мер весной 2020 г. спрос на услуги фрилансеров вырос на 104%. Среди наиболее востребованных вакансий фрилансеров отмечались дизайнеры и программисты. Также почти в три раза вырос спрос на услуги маркетологов и SMM-специалистов. Количество регистраций работников, занятых во фрилансе, увеличилось на 54%. Если рассматривать объемы рынков фриланса в финансовом выражении, то в 2020 г.

Российская Федерация вошла в первую десятку стран [7, с. 524]. Одной из причин быстрого роста данной категории работников является тот факт, что работодатели нуждаются в сокращении сроков поиска квалифицированных специалистов, а также сокращении издержек на персонал. Работа с фрилансерами позволяет экономить на соцпакетах, офисных площадях, обучении персонала, на разнице налогов для штатных и внештатных сотрудников. Сами же работники все больше ценят гибкие условия труда, свободу в доходах и поиск баланса между работой и личной жизнью [8, с. 311]. Около 50% данного сектора формируется организациями с небольшим и средним оборотом – до 100 миллионов рублей [7, с. 524]. Если говорить о доле молодежи, работающей на фрилансе, то в 2020 г. возрастной состав фрилансеров был следующим: 40 % – в возрасте 26–35 лет и 27,9 % – в возрасте 18–25 лет¹⁰. Эти цифры наглядно свидетельствуют о том, что молодым людям, только начинающим свою карьеру, фриланс дает возможность участвовать в реализации разных проектов, что помогает им определить свои профессиональные интересы и навыки и расширить спектр компетенций разного уровня [9, с. 84]. Согласно данным социологического исследования, проведенного в 2024 году Научно-исследовательским центром социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС при участии и поддержке Минобрнауки России (опрошено 82310 студентов бакалавриата, специалитета и магистратуры, обучающихся в 232 вузах), 21,5% российской студенческой молодежи предпочитают фриланс и работу по частным заказам¹¹, так как он является одним из лучших способов набраться опыта, получить бесценные знания, а также заработать [10, с. 36].

Распространение удаленных и смешанных форматов работы, а также возросшая потребность во временном персонале привели к стремительному росту рынка аутсорсинга и аутстаффинга персонала. Это увеличило возможности молодежи в реализации их трудового потенциала. Российский рынок аутсорсинга и аутстаффинга персонала долгое время развивался стихийно, без четкого правового регулирования. Это сдерживало его рост и создавало неопределенность как для компаний-заказчиков, так и для компаний-поставщиков услуг. Ситуация кардинально изменилась в 2014 году с принятием (документ в данной редакции утратил силу), легализовавшего деятельность по предоставлению персонала. Это стало отправной точкой для активного развития соответствующих рынков. Так, в 2019 г. рынок

¹⁰ Сам себе начальник. Как и почему фриланс становится трендом молодежи. – URL: https://talk-on.ru/materials/talkovosti/Sam_sebe_nachalnik_Kak_i_pochemu_frilans_stanovitsya_trendom_molodyezhi/#:~:text=Отношение%20молодежи%20к%20фрилансу,осуществляется%2C%20не%20выходя%20из%20дома (дата обращения: 30.07.2025).

¹¹ Российские студенты ориентируются на работу в частном секторе экономики. – URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2024/08/08/1054494-rossiiskie-studenti-orientiruyutsya-na-rabotu-v-chastnom-sektore> (дата обращения: 04.09.2025).

аутстаффинга персонала вырос на 12,2% по отношению к 2018 г. и составил 12,4 млрд рублей. Наиболее востребованными сферами по привлечению временного персонала в 2019 г. являлись: природные ресурсы (нефть и газ, химия, добыча, переработка, энергетика и т. д.) – 20%; товары народного потребления – 14%; консалтинг – 13%; розничная торговля, рестораны, гостиницы – 12%; промышленное производство (кроме ТНП) – 11% и ИТ-сфера – 10%. Пандемия существенно усилила данную тенденцию. Российский рынок аутсорсинга в 2019 г. показал еще больший рост – 14,7% по отношению к 2018 г., достигнув 58,7 млрд рублей. В условиях пандемии рост увеличился в разы и нашел отражение, в первую очередь, в таких отраслях, как бухгалтерский учет, информационные технологии и логистика. Так, в частности, по данным Global Finance, спрос на бухгалтерские услуги с марта по апрель 2020 г. вырос в 2,5 раза [6, с. 601].

1 января 2024 года вступила в силу последняя редакция Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» (№ 565-ФЗ)¹². Данный нормативный акт открыл ряд возможностей и перспектив для развития трудового потенциала молодежи, в том числе:

1) для студентов и выпускников, испытывающих трудности с поиском работы, закон предусматривает возможность профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по направлению службы занятости. Если квалификации недостаточно, то студент или выпускник может бесплатно дополнительно обучиться под конкретные запросы работодателей. Это повышает его конкурентоспособность и адаптивность к меняющимся условиям рынка труда. Так, благодаря федеральному проекту «Содействие занятости» нацпроекта «Демография» обучено более 240 тыс. человек (на 2021–2024 гг.), включая значительную долю молодежи до 35 лет, студентов и выпускников. Программа предлагает бесплатное переобучение и повышение квалификации для граждан, стремящихся сменить профессию или повысить востребованность на рынке труда¹³;

2) закон обязывает службы занятости проводить индивидуальную работу с гражданами, испытывающими трудности в поиске работы, к которым отнесены молодые люди до 25 лет, ищущие

работу впервые. Для несовершеннолетних предусмотрены программы временной занятости. Таким образом, система занятости начинает адресно работать с «трудными» категориями студентов, предотвращая их переход в статус НЕТ-молодежи. Данное обстоятельство является достаточно важным, учитывая, что согласно данным Росстата, опубликованным в докладе «Социально-экономическое положение России» за январь 2026 года, среди всех безработных граждан молодежь в возрасте до 25 лет составляет 20,7%¹⁴;

3) несмотря на то, что закон напрямую не регулирует платформенную занятость, он создал основу для будущего регулирования. Также обсуждаются поправки, упрощающие взаимодействие самозанятых студентов с платформами. Студенты, предпочитающие гибкие форматы работы (фриланс, работа через интернет-платформы), получают в будущем правовую защиту (статус, гарантии оплаты, социальное страхование), что легализует их доходы и защитит их права. Так, 31 июля 2025 года подписан Федеральный закон № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в РФ»¹⁵. Документ вводит более строгие требования к прозрачности операций, защите данных, идентификации исполнителей через ЕСИА или госреестры, а также создает систему досудебного разрешения споров. Закон вступает в силу с 1 октября 2026 года. Он обязывает платформы идентифицировать партнеров, заключать с ними гражданско-правовые договоры в электронном виде, вести прозрачный порядок изменения условий договоров (уведомление за 45 дней) и передавать данные о доходах исполнителей в ФНС. По данным Росстата за второй квартал 2025 года, в России насчитывается 2,57 млн платформенных занятых – россиян, которые ведут свою основную деятельность через цифровые платформы¹⁶. Если рассматривать самозанятых студентов, то к 2026 г. их доля среди самозанятых и предпринимателей без наемных работников достигла 13,5%, в то время как среди традиционных наемных работников этот показатель лишь 7,5%. Кроме того, по данным ФНС, количество самозанятых в возрасте 18–22 лет за последние четыре года выросло в семь раз, а среди подростков 14–17 лет – в 20 раз. Наиболее популярные сферы среди начинающих

¹² Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 12.12.2023 № 565-ФЗ. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (дата обращения: 05.03.2026).

¹³ Активные меры содействия занятости. Федеральный проект. – URL: <https://www.tgu-trud.ru/#:-:text=или%20сменить%20профессию.-,«Активные%20меры%20содействия%20занятости»%20—%20это,рынке%20труда%20или%20сменить%20профессию> (дата обращения: 05.03.2026).

¹⁴ Безработными стали больше 48 тысяч человек в январе 2026 года. – URL: <https://www.klerk.ru/buh/news/682405/> (дата обращения: 07.03.2026).

¹⁵ Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации». – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_511088/ (дата обращения: 07.03.2026).

¹⁶ Бизнес предложил обязать платформы полностью автоматизировать подбор самозанятых. – URL: <https://expert.ru/amp/news/biznes-predlozhit-obyazat-platformy-polnostyu-avtomatizirovat-podbor-samozanyatykh/> (дата обращения: 09.03.2026).

самозанятых – репетиторство, SMM, копирайтинг, услуги доставки и курьерская работа¹⁷;

4) закон позволяет работодателям активнее участвовать в программах временной занятости студентов. Это дает бизнесу возможность готовить будущие кадры со студенческой скамьи и заключать с ними долгосрочные договоры. Студенты, участвующие в программах временной занятости у местных работодателей, получают реальный шанс трудоустройства в своем регионе после выпуска, что снижает миграционные настроения. Так, в Татарстане за 2025 год было трудоустроено свыше 15 тыс. молодых специалистов, а на предприятиях региона установлены рекорды по привлечению молодых кадров¹⁸.

Еще одной значимой тенденцией российского рынка труда является рост значимости личностно-профессиональных качеств (soft skills) соискателей и работающих. Причем, данный тренд прослеживается уже достаточно давно и имеет международный характер. Базовые навыки и социально-психологические качества, такие как умение работать в команде, коммуникабельность, обучаемость, способность адаптироваться и эмпатия, сильнее влияют на карьерный рост, чем специальные профессиональные навыки (например, владение технологией блокчейна). В результате анализа за более 1 тыс. профессий в различных отраслях и более 70 млн переходов работников на другие должности с 2005 по 2019 годы было выявлено, что работники с развитыми soft skills чаще получали более высокую зарплату на протяжении всей карьеры [11]. Они переходили на более сложные должности и быстрее осваивали специальные навыки, были более гибкими к изменениям в отраслях. Это наиболее заметно на управленческих позициях. Акцент на развитии социальных навыков на современном рынке труда вызван необходимостью коллективного труда и коммуникации в процессе выполнения сложных проектов [12, с. 272]. При приеме на работу работодатели все чаще обращают внимание на наличие у соискателей так называемых социальных, или мягких, навыков. Результаты опроса, приведенные в статье Т. С. Афанасьевой и И. В. Носовой, свидетельствуют о том, что «порядка 74% опрошенных специалистов отметили: работодатель в процессе интервью тем или иным способом тестировал соискателей на наличие у них навыков soft skills» [12, с. 278].

Анализ 34 млн вакансий топ-менеджеров показал, что с 2007 года работодатели в три раза чаще, чем прежде, стали указывать в вакансиях менеджеров навыки наставничества, сотрудничества и влияния, тогда как требования к традиционным функциям контроля снизились. Другое исследование показало, что между 1980 и 2012 годами количество профессий с высокой социальной вовлеченностью выросло почти на 12%, а количество должностей с упором исключительно на математику, не требующих взаимодействия с людьми, сократилось [13]. Согласно исследованию Московского международного салона образования (ММСО) и компании Thehrd.ru, проведенному в 2024 году среди 362 руководителей российских компаний, 76% работодателей считают, что наличие мягких, надпрофессиональных навыков (soft skills) является важным фактором при рассмотрении кандидата на вакансию, даже если его профессиональные навыки (hard skills) не полностью соответствуют требованиям компании¹⁹. Специалисты «Авито-работы» изучили изменения в количестве вакансий за июль 2024 года и обнаружили, что работодатели всё чаще обращают внимание на наличие у соискателей мягких навыков (soft skills)²⁰. Ещё в октябре 2017 года Президент РФ Владимир Путин на заседании Всемирного фестиваля молодежи и студентов обратил внимание молодежи на то, что «конкурентные преимущества получают те люди, которые не просто обладают набором интересных и важных знаний, а обладают тем, что сегодня называют soft skills, обладают и креативным, и плановым, и другими типами мышления»²¹.

Представленные выше тенденции, в т. ч. феномен платформенной занятости, массовый переход на удаленную работу и рост значимости личностно-профессиональных качеств, дают основу для более подробного анализа возможностей и перспектив развития трудового потенциала студенческой молодежи.

■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Весной 2025 года ВЦИОМ представил результаты опроса молодых россиян относительно перспектив их дальнейшего трудоустройства. Современный «рынок соискателя» создает у молодежи впечатление, что найти работу в целом несложно. 53% старшекурсников вузов и колледжей и 55% молодых специалистов с высшим и средним

¹⁷ Самозанятых среди студентов за год стало вдвое больше: эксперт назвал причины. – URL: https://www.klerk.ru/buh/news/682213/?srsltid=AfmBOor0n-p_ySX41gMFOa6NvmYyGKfK4SaHuDdqNWCZAPjsYyfXwDI (дата обращения: 11.03.2026).

¹⁸ По итогам 2025 года в Татарстане трудоустроено более 15 тыс. молодых людей. – URL: <https://www.tatar-inform.ru/news/po-itogam-2025-goda-v-tatarstane-trudoustroeno-bolee-15-tys-molodyx-lyudei-6020450> (дата обращения: 11.03.2026).

¹⁹ Soft skills кандидатов оказались важнее знаний и опыта работы для 70% работодателей – исследование. – URL: https://new-retail.ru/novosti/retail/soft_skills_kandidatov_okazalis_vazhnee_znaniy_i_opyta_raboty_dlya_70_rabotodateley_issledovanie/ (дата обращения: 04.09.2025).

²⁰ Работодатели все чаще обращают внимание на «гибкие» навыки кандидатов. – URL: <https://vc.ru/hr/1422986-rabotodateli-vse-chashe-obrashayut-vnimanie-na-gibkie-navyki-kandidatov?ysclid=mf5uzpz62r350149539> (дата обращения: 04.09.2025).

²¹ Сессия «Молодёжь-2030. Образ будущего». – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/55890> (дата обращения: 04.09.2025).

профессиональным образованием уверены, что легко смогут найти желаемую работу. Учащаяся молодежь стала чувствовать себя увереннее: два года назад студенты вузов и колледжей испытывали определенный стресс, связанный с поиском работы²². Так ли это?

1. Социальный портрет участников опроса выглядит следующим образом: 56,3% – представители мужского пола и 43,7% – женщины. 55,9% респондентов в возрасте до 20 лет и 44,1% – от 20 до 25 лет. 93,1% респондентов не женаты (не замужем), 2,1% – женаты (замужем); 3,8% указали, что

живут в гражданском браке и 1,1% опрошенных разведены. Половина участников опроса (48,1%) проживают с родителями, каждый четвертый респондент (23,5%) живет в общежитии, 15,8% – снимают квартиру и 12,6% респондентов живут в собственной квартире.

2. Социальный статус респондентов включает в себя: профессиональную занятость, уровень и источники доходов.

Что касается профессиональной занятости, то на вопрос о совмещении учебы с работой были получены следующие ответы (рисунок 1).

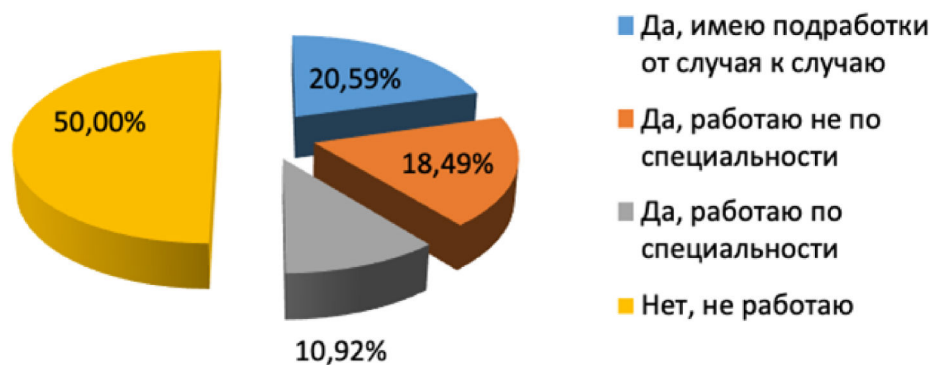


Рисунок 1 – Совмещаете ли в настоящее время учебу и трудовую деятельность?

Figure 1 – Do you currently combine your studies and work?

Источник: составлено авторами по результатам исследования

Результаты опроса показали, что лишь 29,41% респондентов работают по специальности (10,92%) или не по специальности (18,49%), а 20,59% – имеют «подработки от случая к случаю». При этом половина участников опроса (50%) не работает вообще.

Исследование сервиса по поиску работы и персонала «Зарплата.ру», проведенное в сентябре 2025 г. говорит о том, 63% опрошенных студентов подрабатывают во время учебного года. 37% студентов не подрабатывают. Основной причиной для большинства из них является нехватка времени из-за учебы, на что указали 67% опрошенных²³. Согласно данным онлайн-исследования, проведенного в ноябре 2023 года аналитическим центром «Консоль.Про», большинство студентов, совмещающих учёбу с работой, считают приоритетным образование. В опросе приняли участие 1230 студентов. Участники исследования отметили, что совмещение работы с учебой в течение года вызывает серьезные трудности. Так, 41% респондентов вынуждены прилагать максимум усилий, чтобы удовлетворять требованиям работодателя, а ещё

22% признались, что находятся на грани увольнения из-за невозможности гармонично сочетать работу с посещением занятий в вузе²⁴. Т. Ю. Кириллина также отмечает, что «почти две трети студентов (62,9%) перестали работать во время учёбы потому, что им стало трудно совмещать работу с учебой» [14, с. 42].

Явление работающих студентов не стало новым для нашей страны – оно существовало как в дореволюционной, так и в советской России. Однако у современных студентов мотивы отличаются от тех, что были у их предшественников в прошлом. Ранее студенты часто совмещали учёбу с работой из-за финансовых трудностей и недостатка средств на существование. В наши дни среди работающих студентов можно встретить не только тех [15, с. 97], кто испытывает крайнюю нужду, но и представителей довольно обеспеченных семей. Совмещение учебы и работы стало распространенной практикой среди молодых специалистов, формирующей их профессиональный старт и адаптацию на рынке труда [16, с. 1172]. Основные мотивы совмещения учебы и работы представлены в таблице 1.

²² Поиск работы во время дефицита кадров. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/poisk-raboty-vo-vremja-deficita-kadrov> (дата обращения: 04.09.2025).

²³ «Зарплата.ру»: 63% студентов совмещают работу с учебой. – URL: <https://finance.mail.ru/article/zarplataru-63-studentov-sovmeshayut-rabotu-s-ucheboj-67943804/> (дата обращения: 12.03.2026).

²⁴ Стало известно, как студенты относятся к совмещению работы и учёбы. – URL: <https://skillbox.ru/media/education/stalo-izvestno-kak-studenty-otnosyatsya-k-sovmeshcheniyu-raboty-i-uchyebuy/?ysclid=mf6ore5uwa387097264> (дата обращения: 05.09.2025).

Таблица 1 – Если Вы работаете, то каковы основные мотивы совмещения учебы и работы?
Table 1 – If you are working, what are the main reasons for combining study and work?

Мотив	% ответивших	Ранг
Материальные трудности	36,6	2
Стремление помочь родителям	25,4	4
Желание быть материально независимым	61,1	1
Необходимость оплачивать учебу	6,7	8
Желание не отставать от друзей	8,2	7
Стремление получить опыт работы	32,6	3
Решение проблемы дальнейшего трудоустройства	13,2	5
Желание создать собственное дело	11,8	6

* общее количество больше 100%, так как респонденты могли дать до 3-х ответов

Источник: составлено авторами по результатам исследования.

Основным ведущим мотивом респонденты указали желание «быть материально независимым». Наличие источника дохода позволяет студентам чувствовать себя самостоятельным и независимым, прежде всего, от родителей. Дополнительные заработки превращаются в новый стандарт поведения, отражая деловитость и предприимчивость студентов, и при этом они выполняют не только свою основную функцию. И лишь каждый третий респондент (36,6%) работает по причине материальных трудностей или из стремления получить необходимый опыт работы (32,6%), так как многие работодатели, несмотря на то, что наблюдается рост спроса на молодых специалистов и без опыта

работы, предпочтение при приеме на работу отдают соискателям, имеющим трудовой опыт. Поэтому студенческая молодежь все чаще рассматривает альтернативные формы занятости как способ повышения своей профессиональной гибкости и конкурентоспособности на рынке труда [17, с. 1023]. Эти качества особенно ценятся современными работодателями. 75% работодателей отмечают, что для них важны адаптивность и гибкость мышления – способность быстро перестраиваться под новые условия и задачи²⁵.

Так кто же помогает студентам в поиске работы? Этот вопрос был задан участникам опроса (рисунок 2).

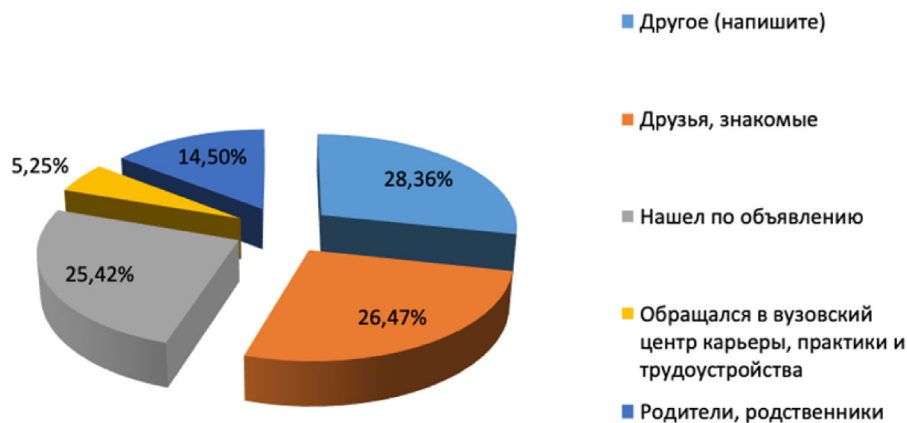


Рисунок 2 – Если Вы работаете, то кто Вам оказал помощь в трудоустройстве?

Figure 2 – If you are working, who helped you find a job?

Источник: составлено авторами по результатам исследования

Чаще всего студентам помогают найти работу друзья и знакомые (26,47%), родители (14,5%) или они ее находят самостоятельно по объявлениям (25,42%). Реже всего обращаются в вузовские центры карьеры (5,25%). Исследование показало крайне низкую роль вузовских центров карьеры в решении вопросов вторичной занятости студенческой

молодежи. Ранее проведенные исследования также подтверждают полученные нами результаты о том, что наиболее эффективным средством поиска работы являются личные связи [18, с. 128].

Рассмотрим, как финансовое состояние студентов влияет на их способность совмещать учёбу и работу (таблица 2).

²⁵ 80% работодателей выбирают кандидатов, исходя из личностных качеств. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/682422cb9a79474b46541093?ysclid=mmnucfi5de989983571&from=copy> (дата обращения: 12.03.2025)/

Таблица 2 – Какие из приведенных ниже оценок наиболее точно характеризуют Ваши денежные доходы?
Table 2 – Which of the following estimates most accurately reflects your income?

Фактор	Общее распределение (%)
Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	11,3
Покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор и др.) не вызывает трудностей, однако, покупка квартиры, автомашины сейчас недоступна	16,6
Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать	48,95
Денег сейчас хватает только на приобретение продуктов питания	12,39
Денег не хватает на продукты питания, постоянно приходится занимать	1,89
Затрудняюсь ответить	9,03

Источник: составлено авторами по результатам исследования.

Согласно результатам нашего исследования, студенты, получающие образование в высших учебных заведениях, в основном происходят из более обеспеченных семей. Вероятно, родители таких студентов, занимаясь образованием детей или оплачивая их учёбу, также берут на себя их финансовые обязательства, понимая, что дополнительная работа помимо учёбы потребует значительного времени и может негативно сказаться на успеваемости. Следовательно, семейный доход не является ключевым фактором, определяющим возможность совмещать работу с учёбой. Ранее проведенные исследования также показали, что отсутствует прямая связь между уровнем материальной обеспеченности родителей студентов и их вторичной занятостью. В равной степени подрабатывают студенты как из малообеспеченных, так и состоятельных семей [19].

При этом основным источником доходов респонденты указали в первую очередь помощь со стороны родителей – 67,4%; случайные заработки – 33,4%; 27,5% респондентов получают материальную поддержку со стороны родственников и других членов семьи; для 22,3% участников опроса постоянная работа является одним из основных источников дохода; пенсии и пособия получают 18,1% респондентов; 9,2% выбрали вариант ответа «другое» и 2,1% в качестве одного из источников дохода указали «незаконный бизнес». Количество ответов больше 100%, так как респонденты могли дать до 3-х вариантов ответа.

Проблемы и перспективы трудоустройства студентов. Карьерное сопровождение каждого студента постепенно становится стандартной практикой в российской системе образования. С 15 июня 2025 года в России введён первый государственный рейтинг вузов и колледжей,

разработанный по инициативе президента Владимира Путина в рамках национального проекта «Кадры». Учебные заведения оцениваются по доле выпускников, устроившихся на работу в течение двух лет после окончания, а также по медианной зарплате молодых специалистов, полученной ими в первые два года после получения диплома.

Рейтинг принимает во внимание исключительно долю выпускников, работающих по своей специальности. При этом, по словам HR-эксперта М. Недякина, более 50% выпускников вузов в России работают не по специальности²⁶. 25% молодых специалистов ежегодно становятся кандидатами на переобучение или получение второй профессии. Часто причиной такого выбора становится неудовлетворенность профессией или условиями труда: каждый пятый молодой специалист увольняется в течение первого года после начала работы [17, с. 1025]. Это связано в первую очередь с тем, что у вчерашних школьников искаженные представления о рынке труда. Это проявляется в выборе будущей профессии и в определении перспектив дальнейшего трудоустройства [20, с. 151].

Представляют интерес профессиональные планы студентов по окончании обучения. Согласно результатам всероссийского онлайн-опроса студентов, проведённого в мае-июне 2024 года Научно-исследовательским центром социально-политического мониторинга ИОН Президентской академии, 38,6% студентов российских вузов планируют работать по специальности после окончания вуза, 14,1% – намерены трудиться не по своей специальности²⁷. По сравнению с 2024 годом увеличилась доля студентов, желающих работать по специальности. Больше

²⁶ Стало известно, сколько выпускников вузов в РФ работают не по специальности. – URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2025/05/15/25789844.shtml?ysclid=mf76kweob810291490&updated> (дата обращения: 05.09.2025).

²⁷ Только 40% студентов после получения диплома планируют работать по специальности. – URL: <https://www.interfax-russia.ru/academia/news/tolko-40-studentov-posle-polucheniya-diploma-planiruyut-rabotat-po-specialnosti> (дата обращения: 05.09.2025).

половины респондентов (51,89%) планируют работать по специальности; для каждого десятого респондента (11,13%) «будущее в плане работы туманно и неопределенно» и каждый десятый (10,92%) планирует работать не по специальности. При этом: 7,56% – планируют продолжить обучение в магистратуре, а 3,36% респондентов собираются получить дополнительное высшее образование; 5,46% – хотят открыть свое дело; по 2,1% – планируют уехать за границу или жить за счет случайных заработков; при этом 1,05% респондентов не планирует вообще работать и 4,41% – указали «другое».

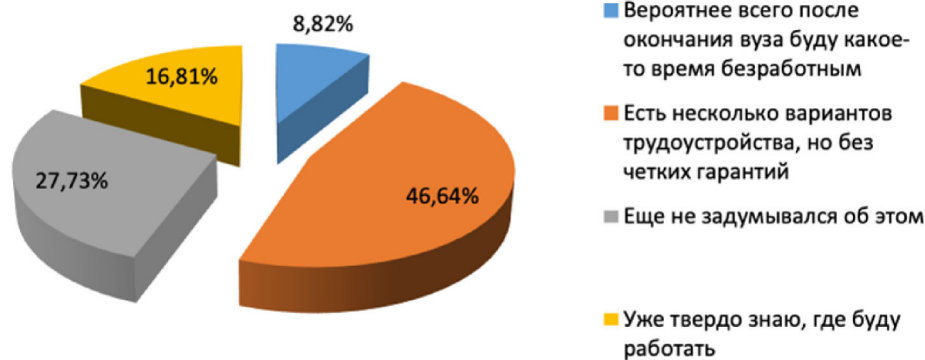


Рисунок 3 – Как Вы оцениваете перспективы своего трудоустройства по окончании вуза?

Figure 3 – How do you assess your employment prospects after graduation?

Источник: составлено авторами по результатам исследования

Вопросы дальнейшего трудоустройства по специальности вызывают наибольшую обеспокоенность у студенческой молодежи. С. Д. Шаталов отмечает, что в среднем около 20% выпускников сталкиваются с трудностями трудоустройства в течение первого года после окончания учебы [17, с. 1024]. Исследователи платформ «Консоль.Про» и «Зарплата.ру» выяснили, что 51% российских студентов испытывают трудности с поиском работы [21, с. 97]. Это проблема не только общероссийская, молодежная безработица – сложный и проблемный вопрос во всех странах [22, с. 31]. Что касается мирового сообщества, то средний показатель безработицы среди молодежи (в возрасте от 15–24 лет) за 2023 год по 177 странам составил 15,77%²⁸.

Насколько проблемы безработицы беспокоят респондентов? Ответы распределились следующим образом: 40,13% – «немного побаиваюсь»; 29,83% – «да, очень сильно»; 22,69% совершенно не беспокоятся по этому поводу. Можно предположить, что к ним относятся участники опроса, которые знают, где будут работать.

Каковы же перспективы послевузовского трудоустройства студентов? Оценка перспектив трудоустройства студентов вузов не выглядит оптимистичной (рисунок 3). Несмотря на то, что половина участников опроса (50%) работают или имеют подработки от случая к случаю, только 16,81% респондентов «твердо знают, где будут работать», каждый четвертый респондент (27,73%) «еще не задумывался об этом». У 46,64% респондентов есть варианты для дальнейшего трудоустройства, но без каких-либо гарантий, а 8,82% участников опроса высказали опасения относительно своего трудоустройства.

7,35% респондентов затруднились с ответом на этот вопрос. Опасения студентов небеспокоительны. Согласно официальным данным, представленным Росстатом, в декабре 2025 года уровень безработицы в России составил 2,2%²⁹. При этом на молодежь до 25 лет среди безработных пришлось 20%³⁰. Указанные данные свидетельствуют о высокой степени неустойчивости положения молодых людей на рынке труда и о сложностях их интеграции в экономику [23, с. 14]. При этом Распоряжением Правительства РФ от 14 декабря 2021 г. № 3581-р была утверждена Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 г., направленная на реализацию комплекса мер по содействию трудоустройству молодежи, развитию молодежного предпринимательства и самозанятости; совершенствованию государственной политики в сфере труда, защищающей права молодых людей; совершенствования мотивации работодателей по трудоустройству молодежи³¹.

Несмотря на меры государственной поддержки, молодёжь продолжает сталкиваться

²⁸ Youth unemployment – Country rankings. – URL: https://www.theglobaleconomy.com/rankings/Youth_unemployment/ (дата обращения: 13.09.2025).

²⁹ Уровень безработицы в России в декабре 2025 года вырос до 2,2%. – URL: <https://www.finam.ru/publications/item/uroven-bezrabotitsy-v-rossii-v-dekatre-2025-goda-vyros-do-22-20260206-2017/> (дата обращения: 12.03.2026).

³⁰ Безработица в России в сентябре выросла до 2,2%. – URL: <https://tass.ru/ekonomika/25491193>. (дата обращения: 05.09.2025).

³¹ Распоряжение Правительства РФ от 14 декабря 2021 г. № 3581-р «Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 г.». – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403136100/?ysclid=mmnwyz8nyc408997225> (дата обращения: 12.03.2026).

с трудностями трудоустройства, связанными с отсутствием необходимого профессионального стажа и практического опыта работы [24, с. 133]. При этом рекрутеры также отмечают, что у многих молодых специалистов, представителей поколения Z, даже если они превосходят предыдущие поколения в выполнении онлайн- или удалённой работы, наблюдается дефицит так называемых гибких навыков, включая умение

работать в команде, организаторские способности и самообладание.

В условиях высокой конкуренции на российском рынке труда молодым специалистам важно быть готовыми к постоянному обучению и саморазвитию. Именно это становится ключевым конкурентным преимуществом в современном мире. На вопрос «Что побуждает Вас учиться лучше?» были получены следующие ответы (таблица 3).

Таблица 3 – Что побуждает Вас учиться лучше?

Table 3 – What motivates you to study better?

Мотив	% ответивших	Ранг
Опасение, что выгонят за неуспеваемость	24,8	8
Привычка все делать основательно, добросовестно	30,5	4
Не хочу быть хуже других	21,4	11
Хочу быть классным специалистом	39,5	2
Хочу быть конкурентоспособным на рынке труда	27,5	6
Нравится сам процесс познания. Любознательность	23,7	10
Учеба – способ реализовать свои способности	27,9	5
Хочу оправдать надежды родителей	27,1	7
Хочу получать повышенную стипендию	14,3	14
Стремление стать образованным человеком	34,9	3
Занять высокое положение в обществе	14,5	13
Добиться успеха в жизни	41,6	1
Поступить в магистратуру/аспирантуру	5,9	17
Больше знать и уметь, чтобы больше зарабатывать	24,2	9
Высокий престиж и традиции учебного заведения	3,4	18
Высокий престиж образования в обществе	6,5	16
Желание проверить свои силы и возможности	16,0	12
Другое	7,4	15

* общее количество больше 100%, так как респонденты могли дать не более 5 ответов

Источник: составлено авторами по результатам исследования.

Таким образом, образование и формирование человека как профессионала в своей сфере будет способствовать достижению успеха. С. А. Тихонина и Н. О. Симонова в своей научной работе обращают внимание на тот факт, что «представление о себе как об успешном или неуспешном человеке может оказывать мотивирующее или демотивирующее воздействие на молодого человека и, следовательно, влиять на выбор тактики и стратегии в жизни и карьере» [25, с. 134].

■ ОБСУЖДЕНИЕ

К факторам долгосрочного роста рынка фриланса можно отнести следующие.

1. *Факторы спроса:* снижение затрат на персонал, заполнение кадрового пробела, временные издержки, ускорение процесса выполнения работ, повышение гибкости бизнес-процессов.

2. *Факторы предложения:* гибкий график, возможность выбора проекта, возможность строить карьеру при узкой специализации, расширение карьерных возможностей для граждан предпенсионного возраста, большой размер оплаты труда (в пересчете на рабочий час), сокращение издержек за счет налогов и социальных взносов³².

3. *Факторы возможностей:* фриланс как вид занятости среди молодежи побуждает их развивать гибкие навыки, быстро адаптироваться

³² Свобода по выбору: настоящее и будущее фриланса в России. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/60c8e3139a79472ba64fd8e35?from=sору> (дата обращения: 29.07.2025).

к меняющимся условиям, учит рациональности и некоторой экономической эгоистичности³³.

Отечественный рынок фриланса демонстрирует положительную динамику. Спрос на услуги фрилансеров в России поддерживается преимущественно за счет коммерческого сектора экономики. Наибольший потенциал роста наблюдается как в более традиционных сегментах, так и в сегментах, свойственных цифровой экономике: брэнд-аналитика (brand analytics), интернет вещей (IoT), мобильный маркетинг (арр-маркетинг), машинное обучение, облачные технологии, электронная коммерция (e-commerce), шифрование и т. д. В 2025 году доля российского рынка фриланса в структуре глобального достигла отметки в 1,1%, в последние годы отмечается еще больший рост интереса молодежи к фрилансу. Так, согласно опросам, проведенным ВЦИОМ-навигатором, молодежь в возрасте 18–24 лет чаще отмечает рост числа независимых специалистов (68%), их высокий доход (47%) и преимущества этой формы занятости (27%)³⁴. Фриланс в глазах молодежи «воспринимается как некий социокультурный феномен, отражающий основной стиль ее жизни с учётом особенностей трудовой деятельности, как некий образец занятости, характеризующийся свободой в организации труда» [26, с. 41].

Так, согласно данным, полученным аналитическим центром университета «Синергия», среди порядка 5000 опрошенных работающих респондентов в возрасте от 18 до 35 лет, проживающих во всех регионах России, больше всего фрилансеров – 71%, только 29% респондентов имеют постоянного работодателя. Среди тех, кто в настоящее время работает не в удаленном формате, 44% предпочитают постоянную удаленную работу, 34% согласны на гибридный вариант, а 22% стремятся работать в офисе или на предприятии³⁵.

Достаточно сложно выделить процент российской молодежи в аутсорсинге и аутстаффинге, однако она достаточно активно представлена в таких сферах, как IT, связь, гостиничный бизнес, общепит. Аутсорсинг и аутстаффинг молодежь часто рассматривает как возможность для «временной» работы, чтобы попробовать себя в разных сферах и компаниях, что впоследствии может способствовать дальнейшему карьерному росту.

Вакансии в мире сегодня преимущественно заполняют людьми, заслуживающими доверия, находчивыми, коммуникабельными,

целеустремленными, желающими работать, учиться и несущими в коллектив позитивный настрой [27, с. 322]. Успешные выпускники вузов, обладающие этими компетенциями, имеют высокие шансы на успешную карьеру и адаптацию к меняющимся требованиям рынка труда [28, с. 6]. В то время как специальные компетенции стремительно устаревают (половина технических навыков теряет актуальность за четыре года, а в будущем этот срок может сократиться до двух лет), базовые компетенции остаются универсальными и востребованными в любой сфере. При этом существует достаточно распространенное мнение о том, что мягкие навыки необходимы не только работникам социальной сферы и управленцам, но и инженерам самого разного профиля [29, с. 50]. В этой связи в процессе формирования трудового потенциала российской молодежи целесообразно делать особый акцент на фундаментальных знаниях и умениях, которые формируют основу для профессионального роста – чем прочнее база, тем молодежи проще трудоустроиться и подняться по карьерной лестнице.

■ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реализация трудового потенциала молодежи может рассматриваться как процесс превращения их потенциальных возможностей в реальные, осязаемые результаты труда. Экспертами прогнозировалось, что рост спроса на молодых специалистов без опыта работы продлится до 2021 г., однако пандемия коронавирусной инфекции способствовала продлению данной тенденции. В 2021 г. наблюдалось не просто восстановление спроса на кандидатов, не имеющих значительного опыта работы, но и рост спроса на молодых работников относительно других возрастных категорий. Высокий спрос на молодых специалистов объясняется [2, с. 72] в том числе и старением населения; также уменьшение доли сотрудников старшего поколения объясняется развитием автоматизации и цифровых технологий в большинстве компаний. Пандемия коронавируса оказала положительное влияние на занятость молодежи, способствуя ускоренному внедрению гибких форм работы на российском рынке труда, прежде всего дистанционной занятости. Удаленные и смешанные форматы работы активно привлекают молодежь, в т. ч. из-за возможности совмещения трудовой деятельности с учебной. 21,5% российской студенческой молодежи предпочитают фриланс

³³ Гладченко А. Н. Фриланс как форма занятости молодежи // Цифровая социализация и цифровая компетентность в условиях глобальных системных изменений: технологии регулирования, риски, сценарии: VI Международная конференция «Казанские социологические чтения»: сборник научных трудов (Казань, 18–19 мая 2023 г.) = Digital socialization and digital competence in the conditions of global systemic changes: regulation technologies, risks, scenarios: VI International Conference “Kazan sociological readings”: collection of scientific papers (Kazan, May 18–19, 2023). Казань: Издательство Казанского университета, 2023. С. 256.

³⁴ Фриланс в России: больше половины россиян уверены в росте числа независимых специалистов. – URL: <https://adindex.ru/news/researches/2024/09/19/325711.html> (дата обращения: 05.08.2025).

³⁵ Треть молодежи России предпочитает работать удаленно. – URL: https://www.m24.ru/news/obshchestvo/19032024/675630?ysclid=mf5s3x5y98287272481?utm_source=CopyBuf (дата обращения: 04.09.2025).

и работу по частным заказам. Большинство работодателей полагают, что наличие мягких, над- профессиональных навыков (soft skills) играет важную роль при оценке кандидата на вакансию, даже если его профессиональные навыки (hard skills) не полностью соответствуют требованиям компании. Дополнительные заработки превращаются в новый стандарт поведения, отражая деловитость и предприимчивость студентов.

Нормативные изменения последних лет создали позитивные перспективы для развития трудового потенциала студенчества, однако эффективная реализация данного процесса требует также усилий работодателей, представителей вузовского сообщества и самой студенческой молодежи. Проведенное исследование позволило выделить некоторые рекомендации:

– работодателям – развивать гибкие форматы занятости (расширять предложения стажировок и проектной работы с гибким графиком), инвестировать в обучение молодых специалистов, сменить фокус оценки кандидатов с опыта на потенциал;

– представителям вузовского сообщества – интегрировать развитие надпрофессиональных навыков в образовательные программы (в т. ч. внедрять в учебный процесс тренинги, проектную работу и курсы, направленные на развитие критического мышления, коммуникации и командного взаимодействия), активно содействовать легальной занятости студентов;

– студенческой молодежи – проявлять готовность к постоянному обучению и саморазвитию, осознанно подходить к выбору работодателя и формата занятости.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Солдаткин А. А., Крахмалов А. Н. Концептуальные основы определения категории «трудо- вой потенциал» // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 8. С. 68–74. DOI 10.17513/vaael.1811. EDN DYMMXR.
2. Золотина О. А., Сагдеева А. Т. Рынок труда и занятость молодежи в России // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. Т. 11. № 5 (62). С. 71–78. DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78. EDN FOGHDL.
3. Леонидова Г. В., Димони К. О. Трудовой потенциал молодежи: запросы современного рынка труда // Проблемы развития территории. 2021. Т. 25. № 6. С. 7–31. DOI 10.15838/ptd.2021.6.116.1. EDN BLGENH.
4. Тугускина Г. Н., Рожкова Л. В., Корж Н. В. Молодежь на рынке труда в современных условиях: проблемы трудоустройства и занятости // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2021. № 4. С. 67–77. DOI 10.21685/2072-3016-2021-4-7. EDN AEZVFL.
5. Разумова Т. О., Янчук О. Ю. Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников высших учебных заведений // Социально-трудовые исследования. 2021. № 2 (43). С. 85–98. DOI 10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98. EDN JBIVTI.
6. Михайлов А. А., Федулов В. И. Влияние пандемии Covid-19 на российский рынок труда // Московский экономический журнал. 2020. № 11. С. 597–604. DOI 10.24411/2413-046X-2020-10783. EDN JPENOI.
7. Михайлов А. А., Федулов В. И. Управление персоналом в условиях удаленной и гибридной занятости // Управленческий учет. 2021. № 10-3. С. 522–528. DOI 10.25806/uu10-32021522-528. EDN TDTTXI.
8. Забелина О. В., Мирзабалаева Ф. И. Фриланс как новая гибкая форма самозанятости на российском рынке труда // Экономика труда. 2020. Т. 7, № 4. С. 307–320. DOI 10.18334/et.7.4.100869. EDN GNHDVC.
9. Иноземцева А. В. Фриланс как фронтирная форма самозанятости молодежи // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 6, № 1. С. 83–89. DOI 10.36871/ek.ur.p.r.2024.01.06.010. EDN ZVUMLM.
10. Богомолова А. В. Фриланс как новая форма занятости: возможности и вызовы для молодежи // Образование. Культура. Общество: сб. статей LXXXVII Международной научной конференции. Санкт-Петербург, 23 декабря 2024. СПб.: Изд-во: Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦПРАЗ-ВИТИЕ» 2024. С. 35–37. EDN IFFWHM.
11. Hosseinoun M., Neffke F., Zhang L. & Youn H. Skill dependencies uncover nested human capital // Nature Human Behaviour. Volume 9. April 2025. P. 673–687. DOI 10.1038/s41562-024-02093-2. EDN IYPMUQ.
12. Афанасьева Т. С., Носкова И. В. Исследование зависимости между наличием у молодых специалистов навыков softskills и их востребованностью на рынке труда в период пандемии COVID-19 // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 2. С. 271–284. DOI 10.18334/et.9.2.114157. EDN URCJAV.
13. Deming D. J. The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market Get access Arrow // The Quarterly Journal of Economics. Volume 132, Issue 4, November 2017, P. 1593-1640. DOI https://doi.org/10.1093/qje/qjx022.
14. Кириллина Т. Ю. Трудоустройство студентов во время учебы как старт профессиональной и карьерной траекторий: социолого-управленческий аспект // Социально-гуманитарные

- технологии. 2023. № 2 (26). С. 36–46. EDN OQOOVW.
15. Захаров В. И., Ланин И. А., Дубровский Н. С. Влияние работы на получение студентами образования // За нами будущее: взгляд молодых ученых на инновационное развитие общества. Сб. научных статей 2-й Всероссийской молодежной научной конференции, 4 июня 2021 года. В 4-х томах. Т. 2. Отв. редактор А. А. Горохов. Курск, 2021. С. 96–100. EDN JEVJMT.
 16. Золотина О. А., Серпухова М. А. Особенности управления адаптацией молодых специалистов: значение организации процесса, очного взаимодействия и ценностей компании // Экономика и управление. 2025. Т. 31. № 9. С. 1170–1178. DOI 10.35854/1998-1627-2025-9-1170-1178. EDN LTRANQ.
 17. Шаталов С. Д. Нестандартные формы занятости на молодежном рынке труда: приоритеты, угрозы и пути преодоления // Экономика труда. 2025. Т. 12. № 7. С. 1021–1034. DOI 10.18334/et.12.7.123372. EDN FSMUFS.
 18. Лукьянскова Е. А. Как молодые специалисты оценивают рынок труда? Анализ барьерных факторов при трудоустройстве // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 1-3 (64). С. 126–129. DOI 10.24412/2500-1000-2022-1-3-126-129. EDN YZAKBG.
 19. Мылласова О. В., Константинова А. Ю. Совмещение работы и учебы: всегда ли средства оправдывают цели? // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 6 (62). С. 878–881. EDN WFRHXZ.
 20. Чутчева О. Г., Гаевая А. И. Трудоустройство молодежи в современных условиях развития российского рынка труда: проблемы и вызовы // Проблемы права: теория и практика. 2024. № 65. С. 147–159. EDN VQOBAG.
 21. Борис О. А., Парахина В. Н. Молодежное предпринимательство как средство решения проблемы безработицы среди молодых людей // Экономическая наука сегодня. 2021. № 14. С. 29–41. DOI 10.21122/2309-6667-2021-14-29-41. EDN BVBCFT.
 22. Петрова Т. Э., Жираткова Ж. В. Социальный портрет студенческой молодежи // Образование в XXI веке: сб. научных трудов / под общ. Ред. Э. Ю. Майковой. Тверь : Тверской гос. технический ун-т, 2024. С. 93–101. EDN CUYPDH.
 23. Антонова Г. В., Карпенко И. Д. Экономическая активность молодежи в России: вызовы для рынка труда // Журнал монетарной экономики менеджмента. 2025. № 11. С. 9–20. DOI 10.26118/2782-4586.2025.48.25.001. EDN HRPGNF.
 24. Матвеева Т. П., Кузнецова Н. А. К вопросу о занятости молодежи в Российской Федерации // гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. № 5. С. 131–134. DOI 10.23672/SAE.2023.16.56.021. EDN MHFWGA.
 25. Тихонина С. А., Симонова М. О. Представление студенческой молодежи о жизненном успехе: опыт социологического исследования // Вестник экономики, права и социологии. 2022. № 2. С. 134–138. EDN YCKOJC.
 26. Семенова Ю. А. Особенности трудовых практик фрилансеров в период пандемии Covid-19 // Евразийский союз ученых. 2020. № 4-6 (73). С. 40–46. EDN TBVOIN.
 27. Гетманская Е. В., Чертов В. Ф. «Мягкие навыки» в зарубежных исследованиях: социологические, маркетинговые и образовательные подходы // Социология и право. 2023. Т. 15. № 3. С. 320–334. DOI 10.35854/2219-6242-2023-3-320-334. EDN MWZAZG.
 28. Гарафутдинова Н. Я., Кирилук О. М. Роль центров карьеры вузов в подготовке конкурентоспособных выпускников // Инновационная экономика и общество. 2025. № 2 (48). С. 2–13. EDN YGOOUR.
 29. Исаев А. П., Плотников Л. В. Актуальность мягких навыков и проблема их формирования у молодых инженеров // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2021. № 3 (43). С. 49–57. DOI 10.31992/0869-3617-2021-30-10-63-77. EDN OTGMAD.

REFERENCES

1. Soldatkin, A. A., Krakhmalov, A. N. (2021) Conceptual aspects of the definition of the category «labor potential». *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, (8), pp. 68–74. <https://doi.org/10.17513/vaael.1811>. <https://elibrary.ru/dymmxr>.
2. Zolotina, O. A., Sagdeeva, A. T. (2022) The labor market and youth employment in Russia. *Management of the personnel and intellectual resources in Russia*, 11 (5), pp. 71–78. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78>. <https://elibrary.ru/foghdl>.
3. Leonidova, G. V., Dimoni, K. O. (2021) Labor Potential of Young People: Demands of Contemporary Labor Market. *Problems of Territory's Development*, 25 (6), pp. 7–31. <https://doi.org/10.15838/ptd.2021.6.116.1>. <https://elibrary.ru/blgehd>.
4. Tuguskina, G. N., Rozhkova, L. V., Korzh, N. V. (2021) Youth in modern labor market: problems of placement and employment. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki = University proceedings. Volga region. Social sciences*, (4), pp. 67–77. <https://doi.org/10.15838/ptd.2021.6.116.1>.

- org/10.21685/2072-3016-2021-4-7. <https://elibrary.ru/aevzvl>.
5. Razumova, T. O., Yanchuk, O. Yu. (2021) Opportunities and risks of remote forms of employment for university students and graduates. *Social and Labor Research*, 43 (2), pp. 85–98. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2021-43-2-85-98>. <https://elibrary.ru/jbivti>.
 6. Mikhaylov, A. A., Fedulov, V. I. (2020) The impact of the pandemic COVID-19 on the Russian labor market. *Moscow Economic Journal*, (11), pp. 597–604. <https://doi.org/10.24411/2413-046X-2020-10783>. <https://elibrary.ru/jpenoi>.
 7. Mikhailov, A. A., Fedulov, V. I. (2021) Personnel management in context of remote employment and hybrid work. *Management Accounting*, (10-3), pp. 522–528. <https://doi.org/10.25806/uu10-32021522-528>. <https://elibrary.ru/tddtxi>.
 8. Zabelina, O. V., Mirzabalaeva, F. I. (2020) Freelancing as a new flexible form of self-employment on the Russian labour market. *Russian Journal of Labour Economics*, 7 (4), pp. 307–320. <https://doi.org/10.18334/et.7.4.100869>. <https://elibrary.ru/gnhdvc>.
 9. Inozemtseva, A. V. (2024) Freelancing as a frontier form of self-employment for young people. *Ekonomika i upravlenie: problemy resheniya*, 6 (1), pp. 83–89. <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2024.01.06.010>. <https://elibrary.ru/zvumlm>.
 10. Bogomolova, A. V., Zelepukina Ya. A. (2024) Freelancing as a new form of employment: opportunities and challenges for young people. *Education. Culture. Society.*, pp. 35–37. <https://elibrary.ru/iffwhm>.
 11. Hosseinioun, M., Neffke, F., Zhang, L., Youn, H. (2025) Skill dependencies uncover nested human capital. *Nature Human Behaviour*, 9, pp. 673–687. <https://doi.org/10.1038/s41562-024-02093-2>. <https://elibrary.ru/iypmuq>.
 12. Afanasyeva, T. S., Noskova, I. V. (2022) The relationship between young professionals' soft skills and their employability amidst the COVID-19 pandemic. *Russian Journal of Labour Economics*, 9 (2), pp. 271–284. <https://doi.org/10.18334/et.9.2.114157>. <https://elibrary.ru/urcjav>.
 13. Deming, D. J. (2017) The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132 (4), pp. 1593–1640. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx022>.
 14. Kirillina, T. Yu. (2023) Employment of students during study as the start of professional and career trajectories: sociological and management aspect. *Sotsial'nogumanitarnye tekhnologii*, 2 (26), pp. 36–46. <https://elibrary.ru/oqoovw>.
 15. Zakharov, V. I., Lanin, I. A., Dubrovsky, N. S. (2021) The impact of employment on students' education. *The Future Belongs to Us: Young Scientists on Innovative Development of Society*, Part 2. Kursk, pp. 96–100. <https://elibrary.ru/jevjmt>.
 16. Zolotina, O. A., Serpukhova, M. A. (2025) Features of managing the adaptation of young specialists: The importance of organizing the process, face-to-face interaction and company values. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*, 31 (9), pp. 1170–1178. <https://doi.org/10.35854/1998-1627-2025-9-1170-1178>. <https://elibrary.ru/ltrahq>.
 17. Shatalov, S. D. (2025) Non-standard employment in the youth labor market: priorities, threats and ways to overcome. *Russian Journal of Labour Economics*, 12 (7), pp. 1021–1034. <https://doi.org/10.18334/et.12.7.123372>. <https://elibrary.ru/fsmufs>.
 18. Lukyanskova, E. A. (2022) How do young professionals assess the labor market? Analysis of barrier factors in employment. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, 1-3 (64), pp. 126–129. <https://doi.org/10.24412/2500-1000-2022-1-3-126-129>. <https://elibrary.ru/yzakbg>.
 19. Myltasova, O. V., Konstantinova, A. Y. (2016) Combining work and studies: does always the end justify the means? *Modern Scientific Research and Innovations*, (6), pp. 878–881. <https://elibrary.ru/wfrhxz>.
 20. Chutcheva, O. G., Gaevaya, A. I. (2024) Youth employment in modern conditions of the Russian labour market development: problems and challenges. *Issues of law: theory and practice*, (65), pp. 147–159. <https://elibrary.ru/vqobag>.
 21. Boris, O. A., Parakhina, V. N. (2021) Youth entrepreneurship as a means of solving the problem of unemployment among young people. *Economic Science Today*, (14), pp. 29–41. <https://doi.org/10.21122/2309-6667-2021-14-29-41>. <https://elibrary.ru/bvbcft>.
 22. Petrova, T. E., Zhiratkova, Zh. V. (2024) Social portrait of student youth. *Education in the XXI Century*, pp. 93–101. <https://elibrary.ru/cuypdh>.
 23. Antonova, G. V., Karpenko, I. D. (2025) Youth economic activity in Russia: challenges for the labour market. *Journal of Monetary Economics and Management*, (11), pp. 9–20. <https://doi.org/10.26118/2782-4586.2025.48.25.001>. <https://elibrary.ru/hrpgnf>.
 24. Matveeva, T. P., Kuznetsova, N. A. (2023) On the issue of youth employment in the Russian Federation. *Humanities, Social-Economic and Social Sciences*, (5), pp. 131–134. <https://doi.org/10.23672/SAE.2023.16.56.021>. <https://elibrary.ru/mhfwga>.
 25. Tikhonina, S. A., Simonova, M. O. (2022) Student Youth Perception of Success in Life: Sociological Research. *The Review of Economy, the Law and Sociology*, (2), pp. 134–138. <https://elibrary.ru/yckojc>.

26. Semenova, Yu. A. (2020) Features of freelancers labor practices during the COVID-19 pandemic. *Eurasian Union of Scientists*, 4 (73), pp. 40–46. <https://elibrary.ru/tbvojn>.
27. Getmanskaya, E. V., Chertov, V. F. (2023) “Soft skills” in foreign studies: Sociological, marketing and educational approaches. *Sociology and Law*, 15 (3), pp. 320–334. <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2023-3-320-334>. <https://elibrary.ru/mwzazg>.
28. Garafutdinova, N. Ya., Kiriliuk, O. M. (2025) The role of university career centres in preparing competitive graduates. *Innovative Economics and Society*, (2), pp. 2–13. <https://elibrary.ru/ygoour>.
29. Isaev, A. P., Plotnikov, L. V. (2021) Soft skills and the challenges of shaping them among young engineers. *Professional Education in Russia and Abroad*, 3 (43), pp. 49–57. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2021-30-10-63-77>. <https://elibrary.ru/otgmad>.